

Поддержка **в критической ситуации**



Перемены на работе для руководителей

Слово «перемены» вызывает двойные чувства — страх и надежду. Сейчас компании постоянно развиваются в попытке приспособиться к тенденциям рынка, новым формам конкуренции и новым технологиям, условиям, вызванным глобальным кризисом, например пандемией, и т. д. Никого не удивить такими явлениями как реструктуризация, аутсорсинг, сокращения, смена приоритетов и переход на удаленный формат работы.

Рутинная и знакомая обстановка создают зону комфорта, и когда привычные вещи меняются (или, возможно, изменятся в будущем), легко поддаваться таким эмоциям, как страх, тревога, отрицание, гнев и печаль. Перемены означают прощание с привычным, но если в этот момент думать о худшем, то мы сконцентрируемся на том, что мы теряем. А в действительности перемены также могут принести прекрасные возможности.

Как их выявить? Принять, что перемены влекут за собой период неопределенности. Вы находились в зоне комфорта: знали свои задачи и как их решить. Теперь вы постепенно знакомитесь с новой реальностью, и на этом этапе вы будете испытывать не только дискомфорт, но и творческое пробуждение. Рассмотреть разнообразные перспективы и новые творческие возможности вам поможет гибкое мышление. В период неопределенности люди могут испытывать многообразие эмоций, как положительных, так и отрицательных. Самые распространенные из них — надежда, предвкушение, облегчение, отрицание происходящего, гнев и печаль.

Наконец, перемены предполагают движение вперед, но уже по-новому. Хорошая организация переходного периода помогает людям четко понять свои новые задачи и обрести смысл. Этот период может стать временем воодушевления и обновления.

Как помочь себе в период перемен

- **Осознать цикличность изменений.** Сначала наступает конец тому, что было, затем переходный период, а затем начинается нечто новое. Подумайте о переменах, которые вы прошли в прошлом. Вспомните, что помогло вам успешно справиться с ними.
- **Будьте добрее к себе и к другим.** Очень важно позаботиться о себе. Питайтесь правильно. Высыпайтесь. Общайтесь с теми, кто вам дорог. Обязательно делайте перерывы, чтобы расслабиться. Предлагайте другим людям поступать так же. Шутите. Будьте добрее к людям. Вы почувствуете удовлетворение, делая что-то для другого человека, и обогатите отношения с ним.
- **Сохраняйте позитивный настрой.** Может, вы и не в состоянии влиять на происходящие перемены, зато ваш настрой полностью зависит от вас. Даже если происходящие перемены не вызывают у вас восторга, ваша увлеченность работой может облегчить стресс как для вас, так и для ваших коллег. Как гласит пословица, когда поднимается сильный ветер, лучше быть гибким как ива, чем негибким как дуб. То же самое можно сказать и о переменах на работе. В зависимости от степени вашей гибкости перемены могут стать либо положительным опытом, либо отрицательным.
- **Избегайте негативного мышления.** У вас могут появляться разные мысли, например: «Зачем они так с нами поступают?» Когда обстоятельства, которые мы не можем контролировать, неожиданным образом меняются, мы можем чувствовать обиду. Попробуйте увидеть положительную сторону перемен. Успех организации в будущем зависит от того, насколько успешно она справится с переменами в настоящем.
- **Контролируйте то, что можете.** Постарайтесь не переживать из-за того, что не можете контролировать, в том числе из-за реакции ваших коллег на перемены. Сконцентрируйте внимание на своих реакциях и поведении.

- **Помните:** не нужно ничего принимать на свой счет. Очень важно помнить, что решение инициировать перемены — это не ваше личное решение. Это деловое решение, которое приняла компания.
- **Уточните, как изменения повлияют на ваши обязанности и задачи.** В результате перемен в компании ее сотрудники часто оказываются в новых ролях, отделах и (или) в другой рабочей среде. Попросите руководителя разъяснить ваши новые обязанности и ответственность, которая на вас ложится. Ищите способы развивать свои навыки.
- **Выполняйте свою работу хорошо.** В период кризиса вы можете сделать свой рабочий коллектив более устойчивым, показывая сотрудникам, что жизнь, как и работа, продолжается. Продолжая работу с полной самоотдачей и положительным настроем, вы производите неизгладимое впечатление на людей, независимо от того, проработали вы с ними два дня или два десятилетия.

Как помочь другим людям в период перемен

- **Запаситесь терпением.** Поймите, что перемены — это процесс. Поддерживайте сотрудников, пока они прощаются с привычным порядком вещей, проживают период неопределенности и пытаются двигаться вперед.
- **Общайтесь со своими сотрудниками.** Информировуйте их о том, почему перемены необходимы, какие именно перемены нас ждут и когда закончится переходный период. По возможности спрашивайте мнения сотрудников. У тех, на кого перемены оказывают максимальное влияние, могут родиться творческие идеи, как в этот момент сохранить стабильность. Кроме того, если эти люди вовлечены в процесс, они могут быть очень активными. Слушать так же важно, как и говорить. Людям важно, когда их слышат и ценят их участие в процессе.
- **Четко и кратко сформулируйте ожидания.** Убедитесь в том, что ваши сотрудники знают график изменений, чего от них ожидают в период адаптации, а также понимают свою новую роль и обязанности.
- **Отмечайте успехи и достижения.** Публично отмечайте и хвалите хорошую работу. Отмечайте большие и малые победы. Стимулируйте и поощряйте успешные результаты.



Данная программа не предназначена для оказания экстренной или неотложной медицинской помощи. В экстренных случаях звоните в экстренную службу или обращайтесь в ближайшее отделение экстренной медицинской помощи. Данная программа не является заменой медицинской помощи, оказываемой врачом или специалистом. По вопросам, связанным с конкретными проблемами со здоровьем, методами лечения и лекарственными препаратами, следует проконсультироваться с врачом. Ввиду возможного конфликта интересов юридические консультации не предоставляются по вопросам, которые могут повлечь судебные иски против компании Optum, ее филиалов и любой организации, в которой заявитель непосредственно или косвенно получает данные услуги (например, работодатель или план медицинского страхования). Данная программа и ее компоненты могут быть недоступны в некоторых регионах. Действуют ограничения на размеры групп. Уточняйте перечень ограничений и исключенных услуг.

Optum® является зарегистрированным товарным знаком компании Optum, Inc. в США и других странах. Все прочие названия брендов и продуктов являются товарными знаками или зарегистрированными товарными знаками или собственностью правообладателей. Компания Optum обеспечивает равные возможности трудоустройства.

© 2023 Optum, Inc. Все права защищены. WF8463081 223388-092022 OHC